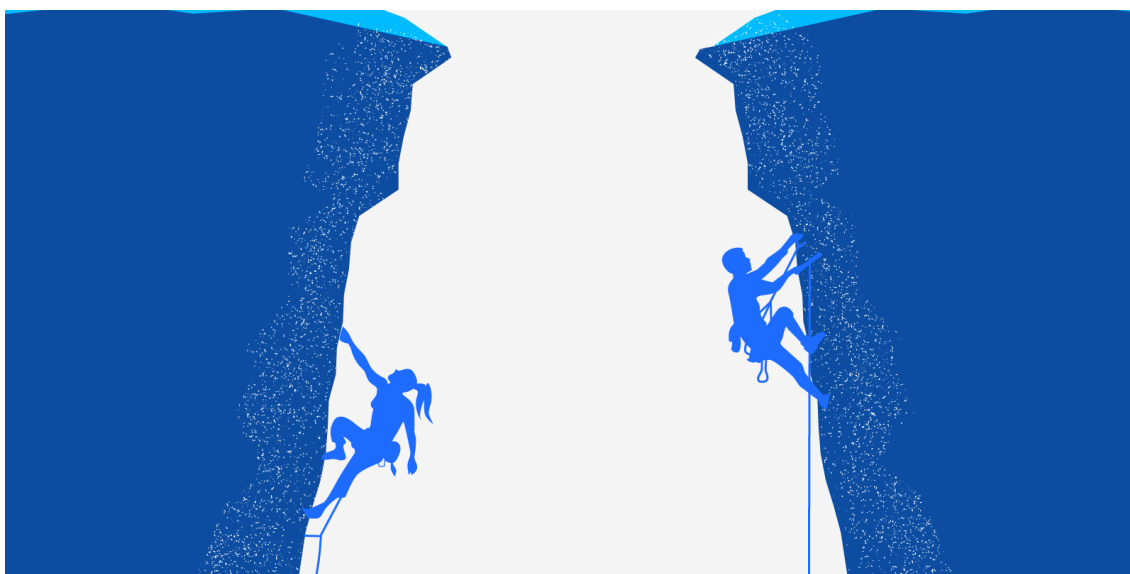


Brecha salarial de género en Europa: hechos y cifras (infografía)



Descubra las desigualdades económicas que continúan persistiendo entre mujeres y hombres en la UE.

Han pasado más de 25 años desde la adopción de la [Declaración de Beijing](#) de la ONU que persigue la igualdad entre hombres y mujeres. Ese mismo objetivo podemos encontrar en ONU Mujeres, que está dedicada a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, y en los [Objetivos del Desarrollo Sostenible](#).

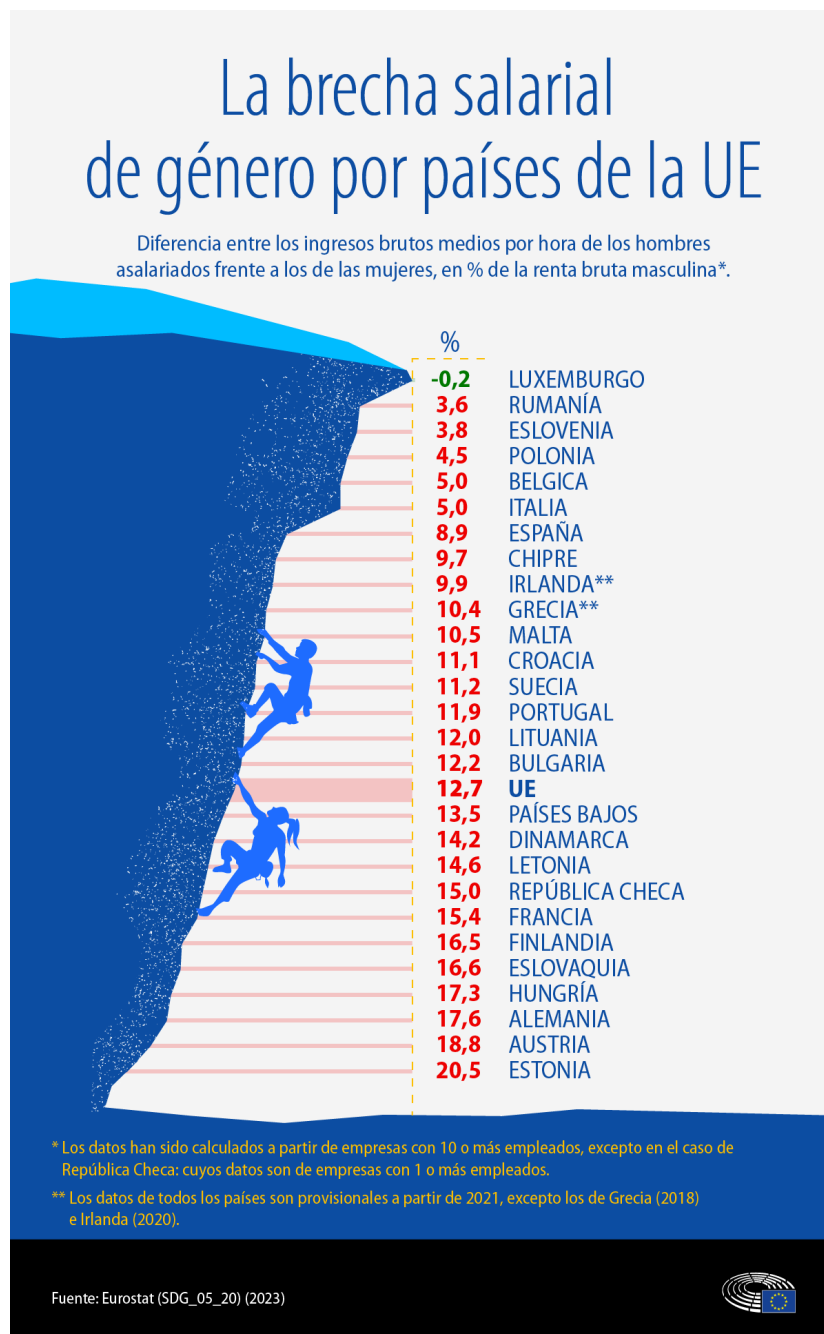
En todos estos años se han logrado progresos, pero la desigualdad entre hombres y mujeres persiste, incluso en el mercado laboral. En la UE, las mujeres todavía ganan de media menos que los hombres.

Lea [qué está haciendo el Parlamento para reducir la brecha salarial de género](#).

¿Cuál es la dimensión de la brecha salarial de género en la UE?

Las mujeres en la UE ganan de media casi un 12,7 % menos por hora que los hombres.

Existen grandes diferencias entre los países miembros: en 2021, la mayor brecha salarial de género fue la de Estonia (20,5 %), mientras que Luxemburgo cerró su brecha y la siguiente más baja fue la de Rumania (3,6 %). España se sitúa en una posición intermedia con un 8,9 %.



Brecha salarial de género por país de la UE.

Una brecha salarial de género más estrecha no necesariamente significa más igualdad de

género. A menudo ocurre en países con menor empleo femenino. Una brecha salarial alta puede indicar que las mujeres están más concentradas en sectores con salarios bajos o que una proporción significativa de ellas trabaja a tiempo parcial.

[Descubra la lucha del Parlamento por la igualdad de género en la UE](#)

Mujeres y hombres en el mercado laboral

Las razones detrás de la brecha salarial de género son complejas. Está relacionada con muchos más factores más allá de la desigualdad de remuneración por el mismo trabajo.

[Más información sobre las causas de la brecha de género](#)

Aunque [más mujeres que hombres terminan la educación superior en la UE](#), están menos representadas en el mercado laboral. [Según las cifras recogidas en 2022](#), casi un tercio de las mujeres (28%) trabaja a tiempo parcial, frente al 8% de los hombres. Además, es mucho más probable que dejen de trabajar para cuidar a sus hijos y familiares.

La [brecha salarial de género cambia con la edad](#): tiende a ser menor cuando las personas comienzan a trabajar y se amplía después, como resultado de las interrupciones laborales de las mujeres, aunque estos patrones varían según los países. La [brecha salarial de género también difiere en función de los sectores](#), y en 2021 fue [mayor en el sector privado que en el sector público](#) en la mayoría de los países de la UE.

Una razón importante de la brecha salarial de género es la representación excesiva de las mujeres en sectores con salarios relativamente bajos y la representación insuficiente en los sectores mejor remunerados. Por ejemplo, de media en la UE en 2021, las mujeres ocupaban [un 37% de los puestos directivos](#).

La brecha salarial de género significa que las mujeres corren un mayor riesgo de pobreza en la vejez. En 2020, las mujeres en la UE mayores de 65 años recibieron pensiones que fueron de media un 28,3 % más bajas que las pensiones masculinas. La situación entre los estados miembros también difiere aquí: de una brecha de pensiones del 41,5 % en Malta al 0,1 % en Estonia.

Medidas del Parlamento contra la brecha salarial de género

En diciembre de 2022, los encargados de negociar en el Parlamento y los países de la UE [acordaron que las empresas de la unión estarán obligadas a divulgar información que facilite la comparación de los salarios](#) entre quienes trabajan para el mismo empleador, lo que contribuirá a sacar a la luz las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

En marzo de 2023, el Parlamento aprobó estas [nuevas normas sobre medidas vinculantes de transparencia salarial](#). En ellas se recoge que si los informes salariales muestran una diferencia de retribución entre hombres y mujeres de al menos el 5%, los empresarios tendrán que realizar una evaluación salarial conjunta en cooperación con los representantes de los trabajadores. Los países de la UE tendrán que imponer sanciones, como multas, a los empresarios que infrinjan estas reglas. Los anuncios de vacantes y los títulos de los puestos tendrán que ser neutros en cuanto al género.

El Consejo aún tiene que aprobar formalmente el acuerdo para que las normas entren en vigor.

Más información

[Comisión Europea: medidas para la equiparación salarial](#)

[Comisión Europea: medidas para el equilibrio entre la vida familiar y profesional](#)

[Comisión Europea: Plan de Acción de Género](#)